

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Permasalahan secara nasional yang dihadapi oleh bangsa Indonesia saat ini adalah penanganan terhadap rendahnya kualitas sumber daya manusia. Jumlah sumber daya manusia yang besar apabila dapat didayagunakan secara efektif dan efisien akan bermanfaat untuk menunjang gerak lajunya pembangunan nasional yang berkelanjutan. Melimpahnya sumber daya manusia yang ada saat ini mengharuskan berfikir secara seksama yaitu bagaimana dapat memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal.

Saat ini kemampuan sumber daya manusia masih rendah baik dilihat dari kemampuan intelektual maupun keterampilan teknis yang dimiliki. Agar di masyarakat tersedia sumber daya manusia yang handal diperlukan sarana pendidikan yang berkualitas dan memadai yang terjangkau oleh seluruh lapisan masyarakat serta berbagai fasilitas sosial lainnya. Kelemahan dalam penyediaan berbagai fasilitas tersebut akan menyebabkan keresahan sosial yang akan berdampak kepada keamanan masyarakat.

Persoalan yang ada adalah bagaimana dapat menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal sehingga tujuan perusahaan atau organisasi dapat tercapai. Kinerja yang optimal merupakan tuntutan utama baik perusahaan atau organisasi agar kelangsungan hidup atau operasionalnya dapat terjamin. kinerja pegawai suatu lembaga atau institusi tergantung dari kinerja individu atau dengan kata lain kinerja individu akan

memberikan kontribusi pada kinerja organisasi, artinya bahwa perilaku anggota organisasi baik secara individu maupun kelompok memberikan kekuatan atas kinerja organisasi sebab motivasinya akan mempengaruhi pada kinerja organisasi. Sujak (1990) dalam Brahmasari dan Suprayetno (2008:129), mengemukakan bahwa pemahaman motivasi, baik yang ada dalam diri karyawan maupun yang berasal dari lingkungan akan dapat membantu dalam peningkatan kinerja.

Motivasi kerja merupakan faktor yang dapat mendorong para anggota organisasi untuk lebih giat dalam bekerja semakin termotivasi dalam bekerja maka hal ini akan mendorong peningkatan kinerja pegawai (Mangkunegara, 2005:4). Dalam hal ini seorang manajer perlu mengarahkan motivasi dengan menciptakan kondisi (iklim) organisasi melalui pembentukan budaya kerja atau budaya organisasi sehingga para karyawan merasa terpacu untuk bekerja lebih keras agar kinerja yang dicapai juga tinggi. Motivasi harus diarahkan dengan baik menurut prioritas dan dapat diterima dengan baik oleh pegawai, karena motivasi tidak dapat diberikan untuk setiap pegawai dengan bentuk yang berbeda-beda (Brahmasari dan Suprayetno, 2008:125).

Demikian pula halnya dengan budaya kerja, perilaku bekerja yang memiliki kualitas yang baik seperti sikap yang rajin, berdedikasi, bertanggung jawab, berhati-hati, teliti, cermat suka membantu sesama pegawai akan sangat membantu terciptanya kinerja yang optimal. Aktivitas yang dilakukan pegawai selama ini belum mencerminkan kondisi yang benar-benar mencerminkan upaya maksimal yang dilakukan oleh pegawai dalam meningkatkan kinerjanya. Sesuai dengan Undang-undang Nomor 15 Tahun 2011 Pasal 1 Ketentuan Umum, Penyelenggara Pemilu adalah lembaga yang menyelenggarakan Pemilu yang

terdiri atas Komisi Pemilihan Umum dan Badan Pengawas Pemilu sebagai satu kesatuan fungsi penyelenggaraan Pemilu untuk memilih anggota Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, Presiden dan Wakil Presiden secara langsung oleh rakyat, serta untuk memilih Gubernur, Bupati dan Walikota secara demokratis. Komisi Pemilihan Umum, selanjutnya disingkat KPU, adalah lembaga Penyelenggara Pemilu yang bersifat nasional, tetap, dan mandiri yang bertugas melaksanakan Pemilu. Komisi Pemilihan Umum Kabupaten/Kota, selanjutnya disingkat KPU Kabupaten/Kota, adalah Penyelenggara Pemilu yang bertugas melaksanakan pemilu di kabupaten/kota.

Sebagai salah satu instansi pemerintah maka keberadaan Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Malang maka upaya-upaya memaksimalkan kinerja para pegawai menjadi hal penting atau utama untuk dilakukan. Upaya nyata yang dilakukan oleh KPU Kabupaten Malang yaitu dengan memberikan dukungan atau motivasi para pegawai untuk bekerja sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan. Namun demikian selama ini pegawai memiliki motivasi pegawai mengalami penurunan ketika masa-masa pemilihan umum dilakukan, hal ini dikarenakan pegawai hanya mendapatkan gaji bulanan sesuai dengan ketentuan sebagai pegawai negeri. Luasnya jangkauan wilayah pemilihan di kabupaten Malang meliputi 33 Kecamatan, 390 Desa atau Kelurahan dan adanya berbagai permasalahan terkait dengan proses pemilihan menjadikan aktivitas pelaksanaan pemilihan umum tidak dapat berjalan sesuai dengan ketentuan. Kondisi ini terjadi karena tidak adanya anggaran dana tambahan operasional yang diberikan oleh pegawai sehingga pegawai sering mengeluh atas kondisi tersebut.

Selain itu adanya perbedaan perlakuan antara pegawai negeri dengan honorer menjadikan tingginya tingkat ketimpangan sehingga mempengaruhi motivasi para karyawan dalam bekerja. Perbedaan tersebut ditunjukkan dengan adanya perbedaan dalam status yang mengakibatkan adanya perbedaan dalam tingkat kesejahteraan para pegawai. Hal ini dikarenakan pegawai honorer memiliki beban kerja yang tinggi namun apabila ditinjau dari tingkat kesejahteraannya masih di bawah pegawai negeri. Permasalahan tersebut menjadikan aktivitas pegawai belum dilakukan secara maksimal.

Apabila dikaitkan dengan budaya kerja yang terdapat di KPU Kabupaten Malang menunjukkan bahwa selama ini pimpinan KPU memiliki kendali utama dalam pelaksanaan aktivitas operasional sehingga seluruh ketentuan yang harus dilakukan oleh pegawai menjadi kendali utama dari komisionernya. Kondisi ini menjadikan keberadaan pegawai hanya menjalankan perintah kerja yang ditetapkan oleh pimpinan, sehingga kemampuan yang dimiliki oleh pegawai tidak dapat sepenuhnya ditunjukkan apabila terdapat permasalahan dalam bekerja. Budaya instansi ini menjadikan proses penyelesaian pekerjaan sering terhambat dan prosedur kerja tidak dapat dijalankan sesuai dengan ketentuan.

Pencapaian kinerja Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Malang menunjukkan kinerja yang cukup sukses mulai dari proses perencanaan meliputi; penyusunan anggaran sampai dengan penandatanganan Naskah Perjanjian Hibah Daerah (NPHD), perekrutan badan AdHoc, Pemutahiran Daftar Pemilih Berkelanjutan, Sosialisasi sampai pencalonan, kemudian proses pelaksanaan Pilkada langsung dalam proses pencoblosan, sampai dengan proses rekapitulasi penghitungan perolehan suara berjenjang dari Tempat Pemungutan Suara (TPS) sampai ditingkat

KPU kabupaten dan pelantikan kepala daerah yang merupakan target utama dari proses pelaksanaan Pilkada langsung di Kabupaten Malang, kinerja yang cukup baik tersebut juga ditunjukkan dari suksesnya pelaksanaan Pilkada langsung di Kabupaten Malang dan terjadinya permasalahan dalam proses pemilihan dapat diminimalkan.

Adanya reformasi birokrasi, pelayanan publik di sekretariat KPU meningkat menunjukkan adanya peningkatan dimana pencapaian kinerja KPU pada awalnya nilainya dibawah 60, mengalami peningkatan menjadi sebesar 70, kenyataan tersebut menunjukkan adanya peningkatan pelayanan informasi PPID di seluruh satker KPU, integritas organisasi, penataan SDM, penguatan pengawasan, dan penguatan peraturan perundangan. Berdasarkan hal tersebut diatas peneliti melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Malang”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka dibuat perumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana motivasi, budaya kerja dan kinerja pegawai ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai ?
3. Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai ?
4. Diantara variabel motivasi dan budaya kerja, variabel manakah yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai ?

C. Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini motivasi karyawan menggunakan teori Maslow, budaya organisasi menggunakan Robins (2006:262) dan kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2000:67)

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mendeskripsikan motivasi, budaya kerja dan kinerja pegawai.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.
3. Untuk menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai.
4. Untuk menganalisis variabel yang paling berpengaruh diantara variabel motivasi dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai.

E. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan dari penelitian tersebut adalah:

1. Bagi Pimpinan Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Malang

Hasil penelitian ini diharapkan akan bermanfaat bagi pihak lembaga atau institusi umumnya, dan Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Malang khususnya dalam peningkatan kinerja pegawai.

2. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya yang melakukan kajian dalam bidang yang sama.